



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN EKONOMI  
RAKYAT PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**TIKA MEILIANA**  
**NIM. 11770123535**



**UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN EKONOMI  
RAKYAT PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**TIKA MEILIANA**  
**NIM. 11770123535**



**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : TIKA MEILIANA

NIM : 11770123535

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER : VIII (DELAPAN)

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PEKANBARU.

DISETUJUI OLEH

**DOSEN PEMBIMBING**

**Zulhaida, SE, MM**  
NIP. 19741204 201411 2 001

**DEKAN**



**Dr. H. Mahvarni, SE, MM**  
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PRODI MANAJEMEN**

**Fakhurrozi, SE, MM**  
NIP. 19670725 200003 1 002





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : TIKA MEILIANA  
 NIM : 11770123535  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN  
 EKONOMI RAKYAT PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : 19 JULI 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

  
Oomariah Lahamid, SE, M.Si  
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I



Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si  
 NIP. 19760910 200901 2 003

PENGUJI II



Desvi Emty, M.Si  
 NIP. 19623112 198903 2 040



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PEKANBARU

Oleh :

**TIKA MEILIANA**  
**NIM. 11770123535**

*Penelitian ini dilakukan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan beban kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Adapun besaran pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7%, dan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci : Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan**

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalāmu’alaikum Waraḥmatullāh Wabarakātuh.

*Alḥamdulillāhillāzi bini’matihi tatimmuṣṣālihāt* (segala puji bagi Allāh di mana dengan nikmat-Nya kebaikan menjadi sempurna). Alḥamdulillāh, atas izin Allāh penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru”**.

Shalawāt beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasūlullāh *Ṣallallāhu ‘alaihi wa sallām*, suri tauladannya ummat yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur’an dan as-Sunnah. Semoga kita tetap istiqāmah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang senantiasa mencintai beliau.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

- Kedua Orang Tua saya Bapak Sesuk dan Ibu Ratnawati yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do’a yang tidak henti – hentinya demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
- Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Mahyarni., SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku Ketua Prodi dan Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Zulhaida SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Dr. Muhammad April, S.H., M.Hum, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kepada orang – orang terdekat saya Heri Syaputra Siregar, S.E, Yasni, S.E, Rini Andriani, S.E, Nabila, S.E dan Asri Aminun, S.E terimakasih atas waktu, tenaga dan semangatnya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman – teman kos saya Widya Apria Saphira, Delvia Novita dan Fitrisia Anggraini terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman Manajemen A 2017 dan Manajemen Sumber Daya Manusia A 2017 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis

TIKA MEILIANA  
NIM. 11770123535





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR..... i**

**DAFTAR ISI..... iv**

**DAFTAR TABEL ..... viii**

**DAFTAR GAMBAR..... ix**

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10

**BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	12
2.2 Kinerja Karyawan .....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.2.3 Penilaian Kinerja .....	16
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja .....	17
2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.2.6 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	19
2.3 Beban Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Beban Kerja .....	20
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
2.3.3 Klasifikasi Beban Kerja.....	22
2.3.4 Jenis Beban Kerja.....	23

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Indikator Beban Kerja .....	23
2.3.6 Metode Analisis Beban Kerja .....	25
2.4 Komitmen Organisasi.....	25
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	25
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	26
2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi .....	28
2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi .....	28
2.4.5 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	29
2.5 Pandangan Islam .....	30
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	30
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja .....	31
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi .....	31
2.6 Penelitian Terdahulu .....	32
2.7 Definisi dan Konsep Operasional Variabel .....	36
2.8 Hubungan Antar Variabel .....	37
2.8.1 Hubungan Antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan ....	37
2.8.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	38
2.9 Kerangka Pemikiran.....	38
2.10 Variabel Penelitian.....	39
2.11 Hipotesis .....	39

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.2.1 Populasi.....	43
3.2.2 Sampel .....	43
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	44
3.3.1 Jenis Data .....	44
3.3.2 Sumber Data.....	44

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4.1 Observasi .....	45
3.4.2 Wawancara .....	45
3.4.3 Kuesioner.....	45
3.5 Teknik Analisa Data.....	46
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif.....	46
3.6 Uji Kualitas Data.....	47
3.6.1 Uji Validitas data .....	47
3.6.2 Uji Reabilitas .....	47
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.1 Uji Normalitas.....	48
3.6.2 Uji Multikolinieritas .....	48
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.6.4 Uji Autokorelasi .....	49
3.8 Regresi Linier Berganda.....	50
3.9 Uji Hipotesis .....	51
3.8.1 Uji t.....	51
3.8.2 Uji F.....	52
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53

## BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru .....	54
4.2 Visi dan Misi.....	56
4.2.1 Visi .....	56
4.2.2 Misi.....	57
4.3 Struktur Organisasi .....	57
4.4 Aktivitas Perusahaan.....	67
4.5 Produk – Produk PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru .....	68



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
5.2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner .....	73
5.3 Uji Kualitas Data.....	79
5.3.1 Uji Validitas .....	79
5.3.2 Uji Rehabilitas.....	81
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	82
5.4.1 Uji Normalitas .....	82
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	83
5.4.3 Heteroskedastisitas .....	84
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	85
5.5 Regresi Linear Berganda .....	86
5.6 Uji Hipotesis .....	88
5.6.1 Uji Secara Parsial ( Uji t) .....	89
5.6.2 Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	91
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	92
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
5.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
5.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	97

## **BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran .....	100

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Kantor Cabang Utama Pekanbaru Tahun 2020 ...	3
Tabel 1.2	Data Target dan Realisasi Penyaluran Kredit PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru Tahun 2016 – 2020 .....	4
Tabel 1.3	Absensi Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru Tahun 2020.....	5
Tabel 1.4	Data Keluar Masuk Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru Tahun 2016 – 2020.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2	Defenisi Operasional dan Indikator Penelitian.....	36
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 5.2	Responden Beerdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja. ....	72
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan. ....	73
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Beban Kerja .....	75
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	77
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Instrumen .....	80
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas Instrument .....	81
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel 5.11	Uji Multikolonieritas .....	83
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi .....	86
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda .....	87
Tabel 5.14	Hasil Uji Signifikansi Parsial .....	90
Tabel 5.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan .....	92
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	93



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	58
Gambar 5.1 Grafik Lingkaran Variabel Kinerja.....	74
Gambar 5.2 Grafik Lingkaran Variabel Beban Kerja.....	76
Gambar 5.3 Grafik Lingkaran Variabel Komitmen Organisasi .....	78
Gambar 5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	85





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena hal tersebut, sumber daya manusia harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka dari itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar terjadi peningkatan kinerja karyawan karna kinerja itu merupakan *output* bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (**Kasmir, 2016:182**). Tentunya kinerja karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi/perusahaan dalam mencapai keuntungan. Akan tetapi jika kinerja karyawan menurun maka dapat dipastikan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang telah ditargetkan. Dikutip dari penelitian **Febrianti (2013:105)** dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja karyawan. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu tentang beban kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh **Nabawi (2019)**, **Arfani & Luturlean (2018)** dan **Tjiabrata & Lumanaw (2017)**, yang mana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Disisi lain penelitian yang dilakukan **Jeky, K dkk (2018)** menyebutkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Salah satu yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen organisasi di mana tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana biasanya karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap kerja dan perhatian terhadap tugasnya, mereka akan measa memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas – tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Memiliki komitmen di perusahaan tempat bekerja akan mendukung suasana kerja yang lebih baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja di perusahaan.

Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh **Cahyani, et all (2020)**, **Purwanto, et all (2020)** dan **Saleh et all**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru yang merupakan sebuah lembaga keuangan non bank atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam bentuk perseroan terbatas (PT) di Provinsi Riau. PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang permodalan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) bahkan juga koperasi dalam mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat Riau secara profesional sebagai salah satu upaya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin. PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru dalam upaya pencapaian tujuan yang dimiliki perusahaan akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesional. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam kelangsungan hidup perusahaan ditengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Kantor Cabang Utama Pekanbaru Tahun 2020.**

Jabatan	Jumlah karyawan
Staf Analisis Kredit	3
Staf Pemasaran Kredit	4
Staf Penagihan Kredit	3
Staf Adminitrasi Kredit	5
Staf Kantor Pusat	18



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jabatan	Jumlah karyawan
Kasir	2
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>

Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru pada tahun 2020 sebanyak 35 orang, terdiri dari Staf Analisis Kredit 3 orang, Staf Pemasaran Kredit 4 orang, Staf Penagihan Kredit 3 orang, Staf Administrasi Kredit 5 orang, Staf Kantor 18 orang dan Kasir berjumlah 2 orang pada tahun 2020.

**Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Penyaluran Kredit PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2016 – 2020.**

Tahun	Target Per Tahun (Rp)	Realisasi Per tahun (Rp)	Pencapaian (%)
2016	25.000.000.000	15.838.000.000	63,35
2017	30.000.000.000	21.684.000.000	72,28
2018	30.000.000.000	22.429.000.000	74,76
2019	35.000.000.000	32.306.000.000	92,30
2020	35.000.000.000	31.810.000.000	90,9

Sumber : PT Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2020

Pada tabel 1.2 dapat dilihat presentase tingkat penyaluran kredit pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru selama 5 tahun terakhir berfluktuasi. Pada tahun 2016 Perusahaan menargetkan penyaluran kredit sebesar Rp. 25 Milyar dan tingkat realisasinya mencapai 63,35%. Tahun 2017 menargetkan penyaluran kredit sebesar Rp. 30.000 Milyar dengan tingkat realisasinya sebesar 72,28%. Tahun 2018 menargetkan penyaluran kredit sebesar Rp. 30.000 Milyar dengan tingkat realisasinya sebesar 74,76%. Tahun 2019 terjadi peningkatan yang cukup besar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan target penyaluran kredit sebesar Rp. 35.000 Milyar dengan tingkat realisasi sebesar 92,30%. Kemudian pada tahun 2020 turun kembali dengan target penyaluran kredit sebesar Rp. 35.000 Milyar dengan tingkat realisasi sebesar 90,9%. Dari penjelasan tabel diatas dapat diketahui kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2016 - 2020 yang didasarkan atas target pencapaian anggaran (plafond) belum terpenuhi karena tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru Tahun 2020.**

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi				Tingkat Absensi (%)
			A	T	C	I	
Januari	19	35	28	47	36	20	1,57
Februari	23	35	7	77	41	17	1,70
Maret	21	35	0	27	3	18	0,57
April	19	35	0	21	23	30	0,88
Mei	17	35	0	29	3	6	0,45
Juni	17	35	0	41	14	4	0,70
Juli	21	35	0	35	21	20	0,91
Agustus	20	35	0	42	42	7	1,09
September	20	35	0	18	17	12	0,56
Oktober	22	35	3	48	8	8	0,80
November	20	35	0	26	8	7	0,49
Desember	19	35	1	54	9	4	0,81
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>35</b>	<b>882</b>				<b>10,53%</b>

Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2020

Sepanjang tahun 2020 karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, dimana tingkat rata – rata absensi pada bulan Januari – Desember 2020 sebesar 10,53% ini melebihi tingkat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terlansi absensi perusahaan sebesar 5%.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Januari 2021 dengan Manajer Devisi Operasional PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru, mengatakan bahwa banyak karyawan yang datang terlambat dengan alasan yang beragam, sehingga banyak tugas – tugas mereka yang tidak selesai tepat pada waktunya dampaknya tugas mereka menjadi menumpuk sehingga menimbulkan beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

Tingginya angka keterlambatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat pada daftar absensi karyawan. Hal ini disebabkan beban kerja yang diterima terkadang melebihi dari kompetensi yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan penggunaan waktu kerja dan juga target yang harus dicapai karyawan setiap tahunnya. Misalnya pada Staf administrasi kredit yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sangat sempit, Staf Pemasaran Kredit dimana mereka diharuskan mencari debitur diluar jam kerja agar mencapai target perusahaan begitu pula dengan Staf Penagihan Kredit dimana banyaknya kredit yang macet dalam melakukan pembayaran sehingga mereka harus bekerja diluar jam kerja dalam menagih kredit.

UIN SUSKA RIAU



**Tabel 1.4 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2016 – 2020.**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Pensiun	Mengundurkan Diri	Putus Kontrak		
2016	28	-	1	1	3	29
2017	29	2	-	1	3	29
2018	29	-	4	-	5	30
2019	30	-	2	1	6	33
2020	33	-	5	2	9	35

Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat 2020

Dari tabel 1.4 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru meningkat setiap tahunnya dimana pada tahun 2016 karyawan yang keluar sebanyak 2 orang dan yang masuk sebanyak 3 orang. Pada tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dan yang masuk sebanyak 3 orang. Pada tahun 2018 karyawan yang keluar sebanyak 4 orang dan yang masuk sebanyak 5 orang. Pada tahun 2019 karyawan keluar sebanyak 3 orang dan yang masuk sebanyak 6 orang. Dan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 7 orang dan yang masuk sebanyak 9 orang.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada Januari 2021 dengan beberapa karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru diketahui masih kurangnya loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan seperti memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan, hasil wawancara ini diperkuat dengan tabel 1.4 dimana menunjukkan setiap tahunnya terdapat karyawan yang mengundurkan diri dan putus kontrak .

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
Penelitian data

- 1

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru?
3. Apakah beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah beban kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya beban kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar penelitian ini dibagi enam bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab, dengan uraian sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan beberapa landasan teori dan tinjauan Pustaka yang berhubungan dengan penelitian, serta mengemukakan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai bentuk dari penelitian , jenis dan sumber data, Teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan struktur organisasi perusahaan serta aktifitas perusahaan.

#### **BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada perusahaan terhadap hasil penelitian.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang inti penulisan skripsi ini didalam beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diinput bukanlah terbatas kepada tenaga kerja ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (**Hamali, 2016:1**).

Menurut **Sedarmayanti (2017:1)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut **Hasibuan (2010:10)** manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan sebagai pendayaguna, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian agar potensi yang di miliki berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan dan karyawan haruslah saling menguntungkan. Dimana perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan baik itu materi maupun moril, sedang karyawan haruslah bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan.

Menurut **Moeheriono (2012:95)** Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut **Sudaryono (2017:67)** Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Mangkunegara (2011:67)** menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut **Sinambela (2014:3)** kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan seseorang melalui hasil kinerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama ukuran waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut di dasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh beberapa faktor dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## 2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Mangkunegara (2015:67)**, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap dan psikologi. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja.

b. Faktor internal organisasi

Faktor internal terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawannya.

c. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Afandi (2018:86-87)** faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.

b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peran yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Sistem penilaian menggunakan metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberikan jawaban yang dimaksud.

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Sinambela, 2012:47).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia.

### 2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2010:264)**, manfaat penilaian kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan kompensasi dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

## 2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang menentukan kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2012:67)** adalah:

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas - tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.6 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Stoner dalam **Sutrisno (2010 : 184-185)** mengemukakan ada tiga cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

### 1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks ini penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

### 2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

Pengembangan bagi mereka yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban kerja

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun.

Menurut **Moekijat (2010:28)** beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Menurut **Munandar (2012:383)** beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut **Koesomowidjojo (2017:22)** beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan tugas-tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan.

### 3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017:24)** faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

##### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

##### b. Tugas – tugas fisik

Hal – hal yang berhubungan dengan alat – alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.3.3 Klasifikasi Beban Kerja

Menurut **Munandar (2012:384)**, klasifikasi beban kerja terdiri dari dua jenis diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi stres bagi karyawan yang mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan akan menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat.

Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban kerja berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem kardiovaskuler, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2-

### 2.3.4 Jenis Beban Kerja

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

- ### 2.3.5 Indikator Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017:33)** beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diempu oleh karyawan. indikator tersebut antara lain :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

#### 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

#### 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut **Putra (2012:22)** ada empat indikator dalam beban kerja yaitu:

#### 1. Target yang harus dicapai

#### 2. Kondisi pekerjaan

#### 3. Penggunaan waktu

#### 4. Standar pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3.6 Metode Analisis Beban Kerja

Menurut **Kasmir (2016 : 43)** metode analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pengamatan terus – menerus

Pengamatan terus – menerus artinya pengamatan terhadap objek dilakukan tanpa putus.

2. Pengamatan tidak terus – menerus

Merupakan pengamatan terhadap objek dilakukan dalam waktu tertentu saja.

Metode analisis beban kerja dilakukan dengan dua cara yaitu, uji petik tugas dan laporan harian, mingguan atau bulanan.

## 2.4 Komitmen Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut **Kasmir (2016:193)**, komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja dan disertai juga atas kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji dan kesepakatan yang telah ditentukan maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menjalankan janji ataupun kesepakatan yang telah dibuat.

Menurut **Robbins dan Judge (2018:47)** komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Madiono (2014:54)** menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap mengabdikan yang harus dimiliki karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut **Hasibuan (2014:78)** terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

##### a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

##### b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

#### d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

#### e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

#### f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut **Busro (2018:78)** mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional yaitu :

1. *Affective Commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan.
2. *Continuance Commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya – biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. *Normative Commitment*, yakni suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Menurut **Yusuf (2018:39)** menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh – sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi.

### 2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Shaleh (2018:51)** bahwa ada 3 indikator komitmen organisasi yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Adanya Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

#### 2. Adanya Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

#### 3. Adanya Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

#### 2.4.5 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut **Dessler dalam Kaswan (2010 : 294)** memberikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu :

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi yang baik.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan.
- Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogen berdasarkan nilai, keadilan menekankan kerja sama, saling mendukung dan kerja tim.
- Mendukung perkembangan karyawan. Memajukan dan memberdayakan karyawan, memperomosikan dari dalam dan menyediakan aktivitas pengembangan.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pengertian kinerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”.

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

### Artinya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakandan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”( QS.Al-Ahqaaf ayat 19)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 2.5.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda untuk mengatasi beban kerja nya masing – masing. Seperti halnya telah diterangkan dalam Al – Qur'an mengenai bekerja sesuai dengan syariat agama. Ayat Al – Qur'an tentang beban kerja.

لَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ  
مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya :

"Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, Aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, Aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan utang dan kezaliman manusia." (HR Abu Dawud 4/353).

### 2.5.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Dalam perspektif islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Seperti dalam firman Allah dalam Al – Qur'an Surat An – Nisa ayat 146 :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ  
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

#### Artinya :

*"Kecuali orang-orang yang bertobat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman."*

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Nama dan judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 2,	<b>Purwanto, et all (2020)</b> Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Serta Peran Teamwork Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang).	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.	Variabel X: beban kerja dan komitmen organisasi  Variabel Y: kinerja karyawan.	Variabel mediasi, objek dan tempat penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Sumber	Nama dan judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia. Vol.5, No.4.	<b>Wicaksana (2019)</b> Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.	Variabel X: beban kerja & komitmen organisasi  Variabel Y: kinerja karyawan	Variabel Tempat penelitian dan subjek penelitian
3.	Jurnal EMBA. Vol.7 No.3	<b>Ahmad, et al. (2019)</b> Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel X: beban kerja  Variabel Y: kinerja karyawan.	Variabel stres kerja dan lingkungan kerja.
4.	Jurnal Ekobis Dewantara. Vol.3 No.1	<b>Cahyani et al (2020)</b> Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga).	Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel X: komitmen organisasi  Variabel Y: kinerja karyawan.	Variabel kepuasan kerja dan tempat penelitian.
5.	e-Proceeding of	Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap	Secara persial stres kerja berpengaruh	Variabel X: beban kerja	Variabel stres kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Sumber	Nama dan judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Management. Vol.5, No.2.	Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung (Arfani & Luturlean, 2018)	berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung.	Variabel Y: kinerja karyawan	dan tempat penelitian
6.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2,	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai FEB (P.S & Dewi, 2016)	Hasil dari penelitian menunjukkan kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel X :Komitmen organisasi  Variabel Y: Kinerja karyawan	Variabel kecerdasan emosional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
7.	Jurnal EMBA, Vol.5 No.2	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. (Tjiabrata & Lumanaw, 2017)	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.	Variabel X: Beban Kerja  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel lingkungan kerja dan Tempat penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Sumber	Nama dan judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 2,	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <b>(Nabawi, 2019)</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Variabel X: Beban Kerja  Variabel Y: Kinerja	Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja
9.	<i>Internatio nal Journal of Scientifi c Researc h and Manage ment</i> (IJ RM), Vol.7, Issue,10	<i>The Role of workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance Outsourcing Employees.</i> <b>Sudarsih &amp; Supriyadi. (2019)</b>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Variabel X: Beban Kerja  Variabel Y: Kinerja	Variabel disiplin kerja, variabel kepuasan kerja dan objek penelitian.
10	<i>Internati onal Journal of educatio n Manage</i>	<i>Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline On Employee</i>	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan, komitmen organisasi,	Variabel X: Komitmen Organsasi  Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Sumber	Nama dan judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>ment and Innovati on</i> , Vol.2, No.1	<i>Performance (Case Study : PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang). Amri Dkk (2021)</i>	motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.		tempat penelitian

## 2.7 Definisi Dan Konsep Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel definisi operasionalnya adalah dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 2.2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian**

No	Varibael	Definisi	Indikator	Skala
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara (2012:9)</b>	a. Kualitas b. Kuantitas c. Kerjasama d. Tanggung Jawab e. Inisiatif <b>Mangkunegara (2012:67)</b>	<i>Likert</i>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beban Kerja ( $X_1$ )	Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. <b>Koesomowidjojo (2017:21)</b>	a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai <b>Koesomowidjojo (2017:38)</b>	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. <b>Robbins dan Judge (2018:47)</b>	a. Adanya Kemauan karyawan b. Adanya Kesetiaan karyawan c. Adanya Kebanggaan karyawan pada organisasi <b>Shaleh (2018:51)</b>	<i>Likert</i>

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

Pada setiap variabel memiliki keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang bersifat timbal balik:

### 2.3.1 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Agar sebuah organisasi beroperasi secara efisien dan efektif, maka organisasi atau perusahaan harus mengetahui beban kerja karyawannya. Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. **Shah, et al (2011)** menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah kepeningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Penelitian oleh **Arfani dan Luturlean (2018)** menyebutkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.8.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

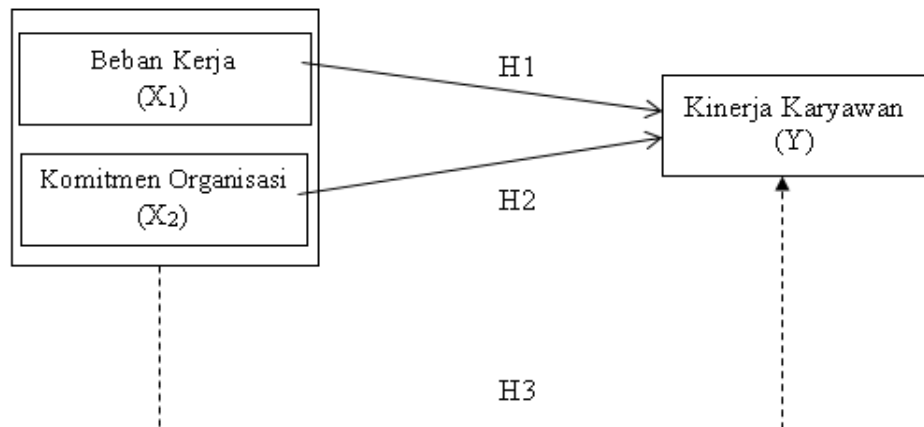
Menurut **Robbins dan Judge (2013 : 543)** mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerja nya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian **Haris (2017)** yang menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

### 2.9 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber : Robbins dan Judge (2013:543)

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan(Y).

Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial  
 - - - - - : Pengaruh secara simultan

### 2.10 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

- Y : Kinerja Karyawan  
 $X_1$  : Beban Kerja  
 $X_2$  : Komitmen Organisasi

### 2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:132), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Meshkati dalam **Astianto dan Suprihhadi (2014)** beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya yang dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan **Arfani dan Luturlean (2018)** dengan judul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

**H1 :** Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut **Shaleh (2018:50)** komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Saleh, Mashita dan Aggresta (2019)** yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Finance Depok menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

**H2:** Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja karyawan namun masih dalam kapasitas karyawan tersebut diindikasikan meningkatkan *output* kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja karyawan yang melampaui kemampuan dan kapasitas karyawan akan menyebabkan penurunan *output* kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi.

Temuan penelitian oleh **Wicaksana (2016)** dengan judul pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

**H3 :** Diduga Beban Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi empiris (survey) pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Desember 2020 sampai bulan Juni 2021.

#### 3.2 Populasi dan Sampel Peneliti

##### 3.2.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru yaitu sebanyak 35 orang.

##### 3.2.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru yaitu sebanyak 35 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut juga dengan total sampling. Menurut **Sugiyono (2014:118)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:131)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja yang didapat langsung dari responden.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:131)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui divisi tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2014:203)** Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian kepada orang dan obyek – obyek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

#### 3.4.2 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2014:137)** wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara pada divisi kepala seksi dan beberapa karyawan PT. Permodalan ekonomi Rakyat Pekanbaru.

#### 3.4.3 Kuesioner

Menurut **Noor (2011:139)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala *likert* yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang



desain yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

### 3.5 Teknik Analisa Data

#### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sukmadinata (2017:72)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan/ menjelaskan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya.

Sedangkan menurut **Sugiyono (2015:23)** penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif karena bertujuan menganalisis data berupa angka-angka atau skor yang digunakan untuk mendeskripsikan/menjelaskan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan yang menggambarkan karakteristik subjek yang diteliti.

#### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2011:132)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung ( $correlated / total$  indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung ( $correlated / total$  indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut **Noor (2011:165)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut **Ghozali (2016:154)**.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asymptotic Significant* (2- tailed)  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika nilai *Asymptotic Significant* (2-tailed)  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

#### 3.7.2 Uji Multikolineritas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolineritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolineritas adalah jika mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. (**Ghozali, 2016:104**).

#### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali (2011:139)** pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu polayang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 3.7.4 Uji Auto Korelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3.8 Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:37)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Kinerja = X = Beban Kerja + Komitmen Organisasi

Dimana :

Y	=	Kinerja
$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Beban Kerja
$X_2$	=	Komitmen Organisasi
e	=	Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala *likert* yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic for Product and Service Solution* versi 24. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0$$

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji T yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>: Beban Kerja, dan X<sub>2</sub>:Komitmen Organisasi) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y: Kinerja).

Nilai T hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Menentukan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut:



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Sig  $< \alpha$  maka :

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Sig  $> \alpha$  maka :

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

### 3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel independen ( $X_1$ : Beban Kerja dan  $X_2$ : Komitmen Organisasi) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ : Kinerja). Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Sig  $< \alpha$  maka:

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Sig  $> \alpha$  maka :

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Menurut **Ghozali (2013:95)** koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru

PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru adalah Lembaga Non Bank milik Pemerintah Provinsi Riau (BUMD) yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau No. 19 Tahun 2002 tanggal 27 Desember 2002, Akad Notaris Tito Utoyo, SH No. 105 tanggal 19 juni 20003 yang sudah beberapa kali dirubah, terakhir dengan akad Notaris No. 79 tanggal 7 juni 2010. Perusahaan didirikan berbentuk Badan Hukum di bawah nama PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru, yang disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesian No. C-12248.HT.01.01 TH. 2003, tertanggal 25 Februari 2004, dan ditetapkan kembali dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia No.AHU.15608.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 31 Maret 2008.

Pembentukan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru merupakan perwujudan komitmen politik dan suatu kebijakan daerah yang tertitik tolak dari kondisi sosial ekonomi nasional umumnya dan Riau khususnya, sekaligus sebagai terobosan pemberdayaan usaha mikro kecil menengah(UMKM) di Provinsi Riau yang salah satu upaya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin.

Selain itu, pembentukan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru juga dilatarbelakangi oleh pengalaman yang cukup panjang dari upaya-upaya



pemerintahan dalam memberdayakan UMKM melalui proyek-proyek pemberdayaan masyarakat dengan pola hibah, *grant*, dan dana bergulir. Pemberdayaan UMKM dengan proyek-proyek tersebut boleh dikatakan tidak memperlihatkan hasilnya, bahkan telah membentuk sikap mental masyarakat “menunggu kapan lagi datangnya bantuan pemerintah”. Program dana bergulir pengembaliannya macet total, hanya sekitar 10% yang dapat dikembalikan kepada Pemerintah Daerah.

Kondisi demikian menyebabkan Pemerintah Provinsi Riau mencari bentuk, pola, system, dan prosedur pengelolaan dana kepada UMKM yang dapat dilakukan secara terus menerus, tidak terkait kepada tahun anggaran pemerintah, tidak dilakukan tergesa-gesa serta melalui analisis yang komprehensif, sehingga tepat guna dan tepat sasaran. Agar maksud tersebut terwujud, maka pengelolaan dan tersebut harus dilakukan oleh suatu institusi/lembaga yang bersifat otonom dan berbadan hukum sendiri yang bertugas khusus memberdadayakan UMKM.

Atas dasar pemikiran tersebut, Pemerintah Provinsi Riau mempersiapkan pembentukan Lembaga Keuangan Bukan Bank Milik Daerah (BUMD) dalam bentuk Perseroan Terbatas. Pada tahun 2002 Pemerintah Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah No. 19 tahun 2002 membentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru yang pada hakikatnya untuk mengatasi masalah permodalan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), bahkan juga koperasi dalam rangka mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat Riau secara profesional sebagai salah satu upaya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dan tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah umumnya dan Pemerintah Provinsi Riau khususnya dalam membina, mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat, khususnya di bidang pengembangan dan pemberdayaan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK) serta lembaga keuangan mikro dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha berikut :

- a. Meningkatkan kemampuan permodalan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK) serta lembaga keuangan mikro.
- b. Melakukan kegiatan pendidikan dan latihan manajemen usaha.
- c. Pengelolaan dana-dana pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK) baik yang berasal dari pemerintah maupun swasta.
- d. Pelaksanaan program redistribusi asset produktif Provinsi Riau.
- e. Kegiatan usaha lainnya guna menunjang pelaksanaan kegiatan diatas.

#### 4.2 Visi dan Misi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru mempunyai visi dan misi perusahaan sebagai berikut :

##### 4.2.1 Visi

Terwujudnya PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru sebagai mitra usaha terpercaya dalam mengembangkan ekonomi rakyat Provinsi Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4.2 Misi

Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan pernyataan misi sehingga diharapkan seluruh karyawan dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh di waktu-waktu yang akan datang. Adapun misi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru sebagai berikut :

- a. Menyalurkan pinjaman kredit untuk usaha UMKM.
- b. Membina manajemen usaha UMKM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- c. Melakukan Bina Mitra Usaha dalam memajukan ekonomi rakyat.
- d. Melakukan kerja sama dalam rangka Redistribusi Aset.

## 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap anggota organisasi pada setiap pekerjaan. Sehingga struktur organisasi dibuat secara sederhana, efektif untuk dapat bekerja secara efisien. Selain itu struktur organisasi disebut bagan atau skema organisasi tentang hubungan pekerjaan antara orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru juga merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan dan saling berinteraksi. Struktur organisasi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru dapat di lihat pada gambar.





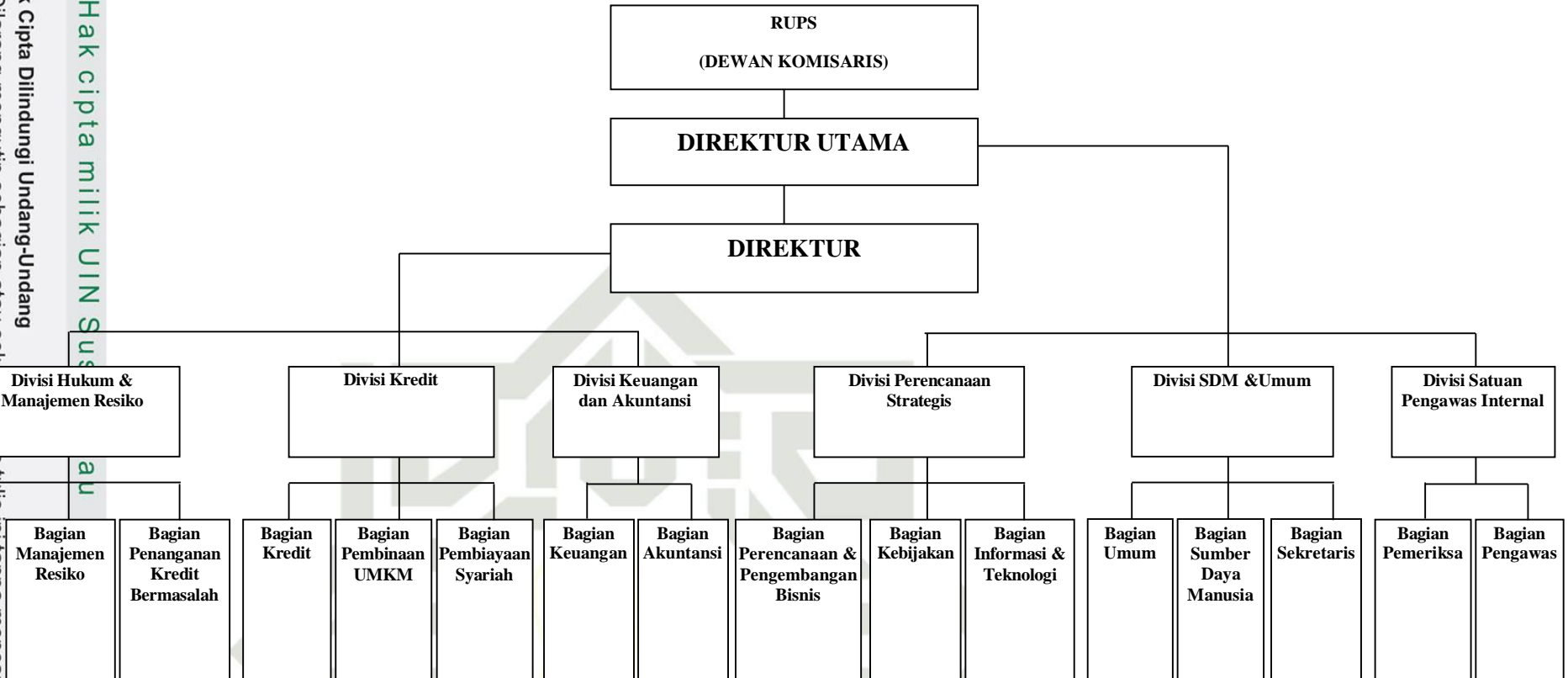
Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan karya ilmiah, atau untuk tujuan komersial.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ



Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru 2020

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, dan satu sama lainnya saling berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang disiplin dan di namis agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Berikut ini akan di gambarkan secara jelas fungsi dari tiap-tiap bagian yang terdapat pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

#### 4.3.1 Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tugas dan wewenang antara lain menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih menetapkan dan mengawasi tugas bawahan, menyetujui anggaran tahunan perusahaan, menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan dibidang kepegawaian dan kesekretariatan dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Peraeroan Terbatas (PT).

#### 4.3.2 Direktur

Tugas dan wewenang Direktur adalah Direktur mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan kegiatan pinjaman, pengembangan usaha, pengawasan dan pengendalian internal perusahaan. Pengembangan usaha dengan merumuskan kebijakan dan perencanaan serta mengkoordinasikan pelaksanaan pinjaman, perencanaan, penelitian dan pengembangan usaha.

#### 4.3.3 Divisi Hukum dan Manajemen Resiko

Tugas dan wewenang divisi hukum dan manajemen resiko adalah menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan divisi hukum dan manajemen resiko menyelenggarakan, mengendalikan dan mengadministrasikan serta membuat

laporan pelaksanaan RKAT divisi hukum dan manajemen resiko. Menjabarkan rencana kerja dan anggaran serta strategi bisnis divisi hukum dan manajemen resiko dalam bentuk *Key Performance Indicator* (KPI) dan membuat laporan-laporan baik yang bersifat internal maupun eksternal menyangkut divisi hukum dan manajemen resiko.

a. Staff Hukum

Tugas dan wewenang bagian hukum adalah membantu pemimpin divisi dalam menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan divisi hukum manajemen resiko. Mengendalikan dan mengadministrasikan serta membuat laporan pelaksanaan RKAT divisi hukum dan manajemen resiko sehubungan dengan bidang tugasnya dan kegiatan lain. Melatih / membimbing bawahannya untuk meningkatkan keterampilan, prestasi dan mutu karyawan, termasuk mengusulkan pelatihan/ *workshop*.

b. Staff Manajemen Resiko

Tugas dan wewenang bagian manajemen resiko adalah membantu pemimpin divisi dalam menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan divisi hukum dan manajemen resiko. Memastikan risiko-risiko yang ada di perusahaan telah diidentifikasi dan dinilai, serta telah dibuatkan rencana tindakan untuk meminimalisasi dampak dan kemungkinan terjadinya.

c. Staff Penanganan Kredit Bermasalah

Tugas dan wewenang bagian penanganan kredit bermasalah adalah melakukan monitoring terhadap debitur yang sudah masuk tunggakan Kolektibilitas 3-4,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Mengadministrasikan serta membuat laporan tunggakan ke pemimpin divisi terkait. Memastikan semua prosedur yang telah ditetapkan apakah sudah dijalankan oleh unit dan bagian penagihan unit, dengan melakukan kunjungan langsung ke unit seperti (SP1-SP3, somasi1-somasi3, jaminan dan legal action/ pengadilan/balai lelang). Membuat laporan target, prioritas penyelesaian dan rencana penyelesaian kredit bermasalah bersama dengan bagian penagihan unit.

#### 4.3.4 Divisi Kredit

Tugas dan wewenang divisi kredit adalah menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan divisi kredit. Merumuskan kebijakan dan pengarahan direksi dalam suatu instruksi, ketetapan, keputusan dan prosedur tertulis sebagai pedoman bagi karyawan baik dilingkungan divisi kredit maupun perusahaan secara keseluruhan.

##### a. Staff Kredit

Tugas bagian kredit adalah membantu pemimpin divisi dalam menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan divisi kredit. Mengadministrasikan serta membuat laporan pelaksanaan RKAT divisi kredit.

##### b. Staff Pembinaan UMKM

Tugas dan wewenang bagian pembinaan UMKM adalah membuat program pembinaan UMKM, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap peran perusahaan dalam membina UMKM. Membuat kriteria dan penilaian atas kriteria UMKM yang akan ikut dalam program pembinaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### c. Staff Pembiayaan Syariah

Tugas dan wewenang bagian pembiayaan syariah adalah menyelenggarakan, memonitor, mengendalikan dan mengadministrasikan serta membuat laporan pelaksanaan RKAT divisi kredit sehubungan dengan bidang tugasnya dan kegiatan lain. Membuat SOP dan ketentuan terkait pelaksanaan pembiayaan syariah. Membuat produk-produk pembiayaan syariah serta melakukan pemasaran atas produk-produk syariah.

Tugas dan wewenang divisi keuangan dan akuntansi adalah mempelajari investasi pasar uang, investasi pasar modal dan penyertaan modal sesuai kebijakan perusahaan. Menganalisis kebijakan rencana penempatan uang perusahaan yang efisien, ekonomis, efektif dan menguntungkan serta melaporkannya kepada direksi. Melakukan verifikasi tentang penerimaan dan pengeluaran uang, termasuk Bukti Pengeluaran Bank (BPB).

#### a. Staff Keuangan

Tugas dan wewenang bagian keuangan adalah memverifikasi dan menandatangani pengeluaran uang kas perusahaan yang bersifat umum dan rutin. Memverifikasi kelengkapan dan keabsahan bukti pengeluaran kas/bank sebagai media pembayaran perusahaan berikut dokumen pendukungnya sebelum diserahkan kepada pemimpin divisi atau direksi untuk disetujui dan ditandatangani (authorized).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Staff Akuntansi

Tugas dan wewenang bagian akuntansi adalah membantu pemimpin divisi dalam menyusun rencana kerja dan anggaran divisi keuangan dan akuntansi dalam satu tahun buku. Menyusun draft gaji perbulan, mengkoordinasikan, mengarahkan, membimbing analis dan asisten analis keuangan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembuatan invoice/tagihan dan pelaporan pajak. Melaksanakan tugas lain yang diberikan divisi, terutama berkenaan dengan pelaksanaan tugas bagian akuntansi.

#### 4.3.6 Divisi Perencanaan Strategis

Tugas dan wewenang divisi perencanaan strategis adalah menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan jangka panjang (*Corporate Plan*), menengah (*Business Plan*) dan jangka pendek (RKAT). Merumuskan dan mengusulkan kepada direksi mengenai kebijakan, buku pedoman perusahaan tentang perkreditan, investasi, keuangan, operasional, kerja sama usaha, penyertaan modal, pengembangan usaha dan pengembangan teknologi informasi untuk ditetapkan direksi.

#### a. Staff Perencanaan dan Pengembangan Bisnis

Tugas dan wewenang bagian perencanaan dan pengembangan bisnis adalah membantu pemimpin divisi perencanaan strategis menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan jangka panjang (*Corporate Plan*), menengah (*Business Plan*) dan jangka pendek (RKAT). Merumuskan perencanaan dan pengembangan bisnis dari pemimpin divisi dalam suatu ketetapan, keputusan dan prosedur tertulis



sebagai pedoman bagi karyawan di lingkungan unit kerja maupun perusahaan secara keseluruhan.

b. Staff Kebijakan

Tugas dan wewenang bagian kebijakan adalah membantu pemimpin divisi dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) bagian kebijakan. Merumuskan kebijakan dari pemimpin divisi dalam suatu instruksi, ketetapan, keputusan dan prosedur tertulis sebagai pedoman bagi karyawan di lingkungan unit kerja maupun perusahaan secara keseluruhan.

c. Staff Informasi dan Teknologi

Tugas dan wewenang Bagian Informasi dan Teknologi adalah membantu pemimpin divisi dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) bagian informasi dan teknologi. Menyusun rencana kerja bawahan yang dituangkan dalam bentuk sasaran kinerja individu (SKI). Mengelola dan memitigasi risiko kegiatan operasional IT

#### 4.3.7 Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum

Tugas dan wewenang divisi sumber daya manusia dan umum adalah menyusun dan mengusulkan rencana kerja dan anggaran divisi sumber daya manusia dan umum dalam satu tahun buku kepada direksi melalui divisi perencanaan strategis. Mengelola kekaryawanan dan menyelenggarakan administrasi umum. Mengelola logistik perusahaan, mengkoordinir dan memimpin pembahasan kualifikasi dan persyaratan penerimaan dan mutasi karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Staff Sumber Daya Manusia

Tugas dan wewenang bagian sumber daya Manusia adalah merumuskan usulan pedoman umum, standar operasional, prosedur dan persyaratan penerimaan, pengangkatan dan pengembangan karyawan, pedoman penggajian dan tunjangan karyawan, pengangkatan dan pengembangan karyawan. Mempersiapkan rencana pola karier, penilaian pekerjaan, mutasi, promosi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan karyawan. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian sumber daya manusia agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.

#### b. Staff Umum

Tugas dan wewenang bagian umum adalah berpartisipasi aktif dalam melaksanakan kegiatan logistic, kerumah tanggaan. administrasi harta tetap/bergerak dan penyusunan laporan penggunaan logistik dan peralatan kantor. Menyelenggarakan administrasi umum dan mengelola kearsipan dan file sentral yang bersifat umum (surat masuk/keluar, voucher pembukuan dll). Menyusun rencana pengadaan barang dan jasa setiap tahun anggaran. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pemimpin divisi, terutama yang berkenaan dengan tugas bagian umum.

#### c. Sekretaris

Tugas dan wewenang sekretaris adalah melayani tamu direksi dan mengarahkan ke ruang kerja yang bersangkutan. Mempersiapkan dan mengikuti rapat-rapat direksi dan membuat notulen rapat. Mempersiapkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)/Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB)

dan rapat pimpinan perusahaan. Menyiapkan surat-surat bisnis, surat keputusan, internal memo direksi dan lain-lain, kegiatan tata usaha perusahaan dan korespondensi lainnya. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pemimpin divisi, terutama yang berkenaan dengan tugas sekretaris.

#### 4.3.8 Divisi Satuan Pengawas Internal

Tugas dan wewenang divisi satuan pengawas internal adalah melakukan pemeriksaan, revidi, evaluasi, pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan usaha perusahaan dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan *Good Corporate Governance (GCG)*. Menyusun dan mengusulkan rencana kerja dan anggaran divisi satuan pengawas internal dalam satu tahun buku kepada direksi melalui divisi perencanaan strategis. Mempelajari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari pemeriksa eksternal dan internal serta mempelajari tindak lanjut hasil pemeriksaan oleh pemeriksa eksternal untuk selanjutnya melaporkan kepada direktur utama dan di tembuskan kepada direktur.

##### a. Staff Pengawas

Tugas dan wewenang bagian pengawas adalah menyusun rencana dan standar pengawasan dan pemantauan. Mengatur penugasan bawahan untuk melakukan pengawasan dan pemantauan. Melaksanakan pembinaan dan memberikan saran-saran perbaikan kepada unit kerja sesuai dengan porsinya. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pemimpin divisi satuan pengawas internal, terutama berkenaan dengan pelaksanaan tugas bagian pengawas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Staff Pemeriksa

Tugas dan wewenang bagian pemeriksa adalah menyusun rencana dan standar pemeriksaan. Mengatur penugasan pemeriksa untuk melakukan pemeriksaan internal perusahaan. Melakukan pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Melaksanakan pembinaan dan memberikan saran-saran perbaikan kepada unit kerja sesuai dengan porsinya. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pemimpin divisi satuan pengawas internal, terutama berkenaan dengan pelaksanaan tugas bagian pemeriksa.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan berdasarkan dasar pendirian perusahaan adalah turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah umumnya dan pemerintah Provinsi Riau khususnya dalam membina, mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat, khususnya dibidang pengembangan dan pemberdayaan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK) serta lembaga keuangan mikro dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan permodalan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK) serta lembaga keuangan mikro
- b. Melakukan kegiatan pendidikan dan latihan manajemen usaha

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pengelolaan dana-dana pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKM) baik yang berasal dari pemerintah maupun swasta
- d. Pelaksanaan program redistribusi aset produktif Provinsi Riau
- e. Kegiatan usaha lainnya guna menunjang pelaksanaan kegiatan

Dalam rangka pembinaan UMKM PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru menyediakan sarana untuk pengembangan UMKM yang diberi nama gerai UMKM. Gerai UMKM PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru yang merupakan salah satu program yang ada pada PT Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru akan menyediakan beberapa layanan yang dikemas secara baik dan bersahabat diantaranya bilik klinik konsultasi, bilik info, bilik modal, bilik belanja (Online & Offline) dan *bussines matching*, semua ini hanya dapat dinikmati di gerai UMKM khusus untuk pelaku UMKM yang ada di Provinsi Riau.

#### 4.5 Produk-produk PT Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru

Untuk mencapai tujuan PT Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru mengeluarkan berbagai macam produk pinjaman yaitu :

- a. Kredit Kurma

Pinjaman yang diberikan untuk peningkatan dan pengembangan usaha baik untuk modal kerja dan atau unvestasi.

- b. Kredit Sagu

Pinjaman yang diberikan kepada masyarakat dengan tujuan konsumtif.

- c. Kredit Bakulan

Pinjaman yang diberikan kepada masyarakat secara berkelompok tanpa adanya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

jaminan/anggunan.

d. Kredit Pintar

Pinjaman yang khusus untuk membiayai pendidikan formal dan non formal untuk anda dan keluarga.

e. Kredit Padi

Pinjaman yang diberikan untuk modal usaha dan konsumtif yang sumber pembayarannya berdasarkan gaji.

f. Kredit Linkage

Pinjaman yang bersifat kemitraan, untuk lembaga Pembiayaan antara lain Bank Perkreditan Rakyat, Koperasi, BMT dan UED/K-SP.

g. Kredit Ternak Sapi

Pinjaman yang diberikan untuk modal usaha kepada peternak sapi baik kelompok ternak maupun peternak perseorangan.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} 2,479 > t_{tabel} 2,037$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,019 berada dibawah 0,05.
2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} 2,756 > t_{tabel} 2,037$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,010 berada dibawah 0,05.
3. Beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,903  $> F_{tabel}$  sebesar 3,29 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,706. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari nilai *adjusted R Square* sebesar 0,467

atau sebesar 46,7%. Maka beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7% sedangkan sisanya (53,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru untuk memperhatikan uraian *job description* yang diberikan kepada karyawan, dengan membuat *job description* yang jelas dan memperhatikan jam kerja para karyawan karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik para karyawan bisa menyelesaikan tugas dan kewajibannya tepat waktu, sehingga tidak akan terjadi lagi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi maka PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru perlu memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang dan juga diharapkan perusahaan agar lebih mampu mengkomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan dan nilai – nilai perusahaan kepada karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta keterlibatan karyawan dalam merumuskan kebijakan. Dengan demikian diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesetiaan dan kebanggaan organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

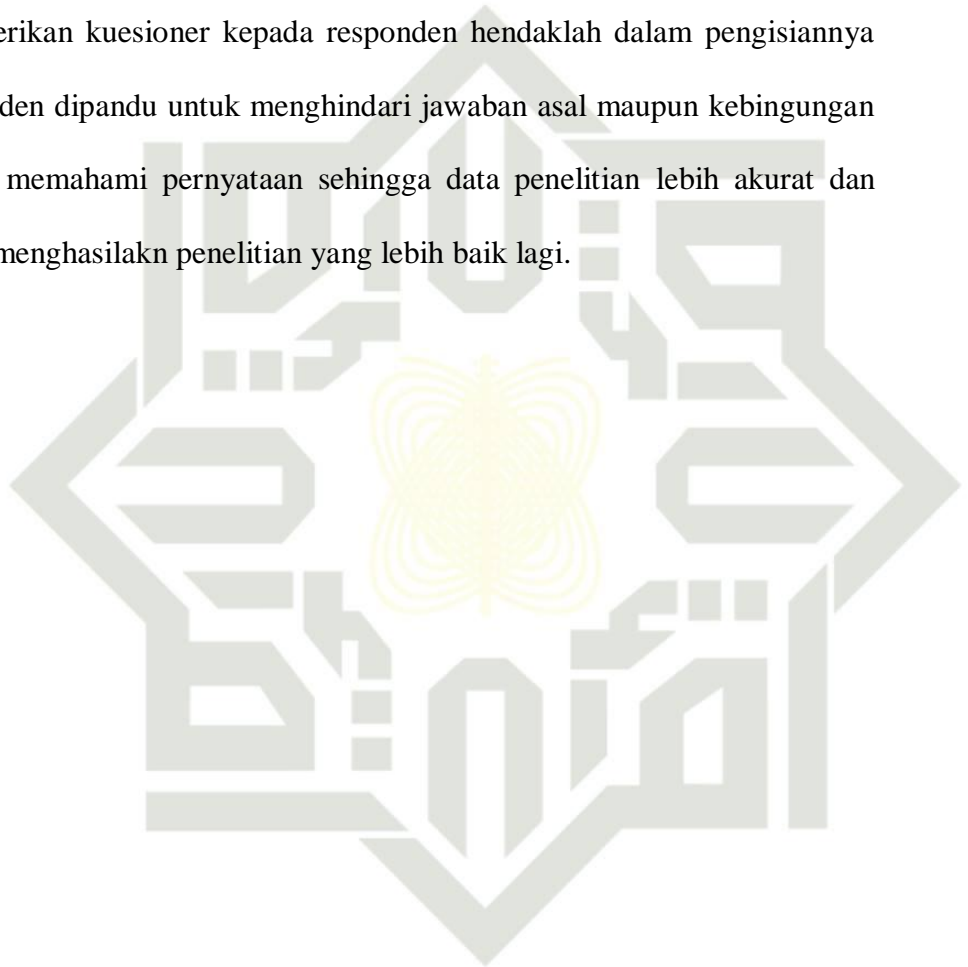
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang dihasilkan melalui pendekatan dan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel – variabel serta pada saat memberikan kuesioner kepada responden hendaklah dalam pengisiannya responden dipandu untuk menghindari jawaban asal maupun kebingungan dalam memahami pernyataan sehingga data penelitian lebih akurat dan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

Asandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING.

Amad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3, 2811 - 2820.

Amri, Andi, Ramadhi & Zulmi Ramdani. (2021). *Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline On Employee Performance (Case Study : PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang)*. *International Journal of education Management and Innovation*, Vol.2, No.1, 88-99.

Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Socufindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management*, Vol. 5, No.2, 2770 - 2785.

Artadi, Febri Furqon. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Univesitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta

Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya . *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol3, No.7.

Basro, Muhammad (2018), *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group

Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3 No.1, 1 - 10.

Chozali, Imam. (2016). *Aplikasi dan Analisis Multivariate Dengan Proses SPSS*. Semarang: Dipenegoro.

Febriyanti, Bahirah Mustika. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja pada Karyawan Balai Permayarakatan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.1, No.2, 104-116

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi . *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1, 61 - 82.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS Yogyakarta.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (II Ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 2727 - 2755.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jeky. K, Dkk. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6.No,4.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Madiono, E. (2014). *Sumber Daya Manusia* (Edisi 2 ). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Kedua Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kesembilan Ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.



- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183 .
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Jakakarta: Kencana
- Prasetyo, A. D., & Dewi, A. K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 790 - 820.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. P. 22
- Rianto, Survival, & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Serta Peran Teamwork Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang) . *Jurnal Ilmu Manajemen*, Voume 6, Nomor 2, 93 - 11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*, 13th edition. New Jersey: Pearson Printice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th Ed Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Kedua Ed.). Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shaleh, Mahadin (2018), *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar : Aksara Timur
- Shah, S. S. H. et al. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 3, No.5.
- Sinambela, L.P., (2012). *Kinerja Pegawai*. Jakarta : Graha Ilmu
- Sidarsih & Supriyadi. (2019). *The Role of workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance Outsourcing Employees*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*International Journal of Scientific Research and Management(IJRM), Vol.7, Issue,10, 2321-3418.*

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke-15 Ed.). Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi I*.Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

Tjabrata, F. R., & Lumanaw, B. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.

Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif, (2018), *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (cetakan ke 2), Makassar : Cv. Nas Media Pustaka





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Tika Meiliana Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang saat ini sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru”**.

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya memohon partisipasi dan kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner yang tersedia dengan keadaan sebenarnya. data dan identitas Bapak/ibu akan dijaga kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk pengolahan data.

Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti untuk saya dan semoga bermanfaat untuk menambah wawasan kita semua dan semoga menjadi amal kebaikan Bapak/Ibu dan diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Tika Meiliana  
NIM.11770123535



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis kelamin : ☐ Laki - laki ☐ Perempuan

Umur : ☐ 20-25 tahun ☐ 26-30 tahun  
☐ 31-35 tahun ☐ ≥ 35 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/Sederajat ☐ D3  
☐ S1 ☐ S2

Lama Berkerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun  
☐ 10-15 tahun ☐ ≥15 tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan centang (✓), adapun ketentuan sebagai berikut.

Keterangan	Kategori	Nilai bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/Ibu saat mengembalikan kuesioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat.



# Hak Cipta Dititik Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1 KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
5	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja.					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					
	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					



## BEBAN KERJA (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan saya.					
	Saya memahami dengan baik apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan saya.					
	Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**3. KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai target perusahaan.					
	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh.					
	Saya akan bertahan dan mengabdikan sepenuhnya kepada perusahaan ini.					
4	Saya merasa bahwa permasalahan yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
6	Saya senang mendiskusikan organisasi/perusahaan ini kepada orang lain.					



© Hak

## Lampiran 2

- Hak Cipta
1. Dilarang
- a. Peng
- b. Peng
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No. Responden	Kinerja (Y)										Total	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )				Total	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4	4	5	4	17	4	5	4	4	5	1	23
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	4	27
3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	5	5	4	3	17	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	4	4	4	4	16	4	4	3	2	5	2	20
6	4	5	5	5	4	3	2	4	3	3	38	4	5	4	5	18	5	5	5	3	5	5	28
7	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	5	3	4	5	17	3	5	5	2	3	2	20
8	4	4	3	3	2	2	2	3	1	3	27	4	4	3	4	15	3	4	4	2	2	1	16
9	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	30	4	3	4	4	15	2	4	3	2	2	2	15
10	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	39	5	3	5	3	16	3	2	2	1	3	2	13
11	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	41	5	5	5	4	19	3	4	2	2	2	2	15
12	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	40	4	4	4	3	15	4	4	3	2	3	2	18
13	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	5	29
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28
15	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	32	4	3	4	4	15	3	4	4	2	3	1	17
16	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	34	5	3	2	3	13	2	4	4	3	4	2	19
17	5	5	4	3	2	3	3	4	2	3	34	3	2	4	4	13	3	4	3	2	4	2	18
18	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36	5	4	3	4	16	3	4	4	1	3	3	18
19	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	43	4	2	2	3	11	4	4	3	3	2	2	18
20	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	36	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	2	20

State Islamic Univ

ebutkan sumber:  
penyusunan laporan, p





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Hak  
1. D  
a  
b

21	5	4	4	3	2	1	4	4	4	4	35	4	2	2	4	12	3	5	4	2	4	2	20
22	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39	5	3	4	4	16	5	4	4	2	4	2	21
23	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	32	4	3	4	4	15	3	4	4	2	3	1	17
24	4	4	3	3	2	2	2	3	1	3	27	4	4	3	4	15	3	4	4	2	2	1	16
25	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	39	5	3	5	3	16	3	2	2	3	3	2	15
26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28
27	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	41	5	5	5	4	19	3	4	2	2	2	1	14
28	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	40	4	4	4	3	15	5	4	3	2	3	2	19
29	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	39	5	3	5	3	16	3	2	2	3	3	2	15
30	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	40	4	4	4	3	15	4	4	3	2	3	2	18
31	4	5	5	5	4	3	2	4	3	3	38	4	5	4	5	18	5	5	5	3	5	5	28
32	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4	4	5	4	17	4	5	4	4	5	1	23
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	5	20	5	5	4	3	5	4	26
34	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	32	4	3	4	4	15	3	4	4	2	3	1	17
35	4	4	3	3	2	2	3	3	1	3	28	4	4	3	4	15	3	4	4	2	2	1	16

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

JIN Suska Riau.  
anpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
elitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p



### Lampiran 3

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

##### a. Kinerja

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah
Y1.1	Pearson Correlation	1	.612*	.616**	.422*	.228	.098	.500**	.122	.454**	.496**	.560**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.188	.577	.002	.485	.006	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	.612**	1	.630**	.716*	.419*	.112	.364*	.391*	.290	.358*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.012	.522	.032	.020	.091	.035	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	.616**	.630*	1	.728*	.619*	.427*	.306	.200	.572**	.522**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.011	.074	.248	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	.422*	.716*	.728**	1	.686*	.365*	.509**	.430**	.516**	.414*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.000	.031	.002	.010	.002	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.228	.419*	.619**	.686*	1	.835**	.488**	.395*	.675**	.577**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.188	.012	.000	.000		.000	.003	.019	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	.098	.112	.427*	.365*	.835*	1	.461**	.315	.546**	.509**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.577	.522	.011	.031	.000		.005	.065	.001	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.7	Pearson Correlation	.500**	.364*	.306	.509*	.488*	.461**	1	.505**	.637**	.568**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.074	.002	.003	.005		.002	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.8	Pearson Correlation	.122	.391*	.200	.430*	.395*	.315	.505**	1	.437**	.437**	.562**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.485	.020	.248	.010	.019	.065	.002		.009	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.9	Pearson Correlation	.454**	.290	.572**	.516*	.675*	.546**	.637**	.437**	1	.728**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.006	.091	.000	.002	.000	.001	.000	.009		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.10	Pearson Correlation	.496**	.358*	.522**	.414*	.577*	.509**	.568**	.437**	.728**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.002	.035	.001	.014	.000	.002	.000	.009	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Jumlah	Pearson Correlation	.560**	.609*	.764**	.792*	.868*	.715**	.731**	.562**	.827**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

State ]

### b. Beban Kerja

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.339*	.375*	.171	.593**
	Sig. (2-tailed)		.046	.026	.325	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.339*	1	.417*	.414*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.046		.013	.014	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.375*	.417*	1	.300	.767**
	Sig. (2-tailed)	.026	.013		.080	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.171	.414*	.300	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.325	.014	.080		.000
	N	35	35	35	35	35

sim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jumlah	Pearson Correlation	.593**	.798**	.767**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	4

### c. Komitmen Organisasi

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
X2.1	Pearson Correlation	1	.472**	.452**	.559**	.640**	.671**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.004	.006	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.472**	1	.751**	.423*	.498**	.401*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.011	.002	.017	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.452**	.751**	1	.479**	.525**	.525**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.004	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.559**	.423*	.479**	1	.599**	.612**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.004		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.640**	.498**	.525**	.599**	1	.638**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.671**	.401*	.525**	.612**	.638**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.001	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Jumlah	Pearson Correlation	.799**	.709**	.765**	.788**	.830**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





milik UIN

Riau

State

ultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56634177
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.116
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### b. Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

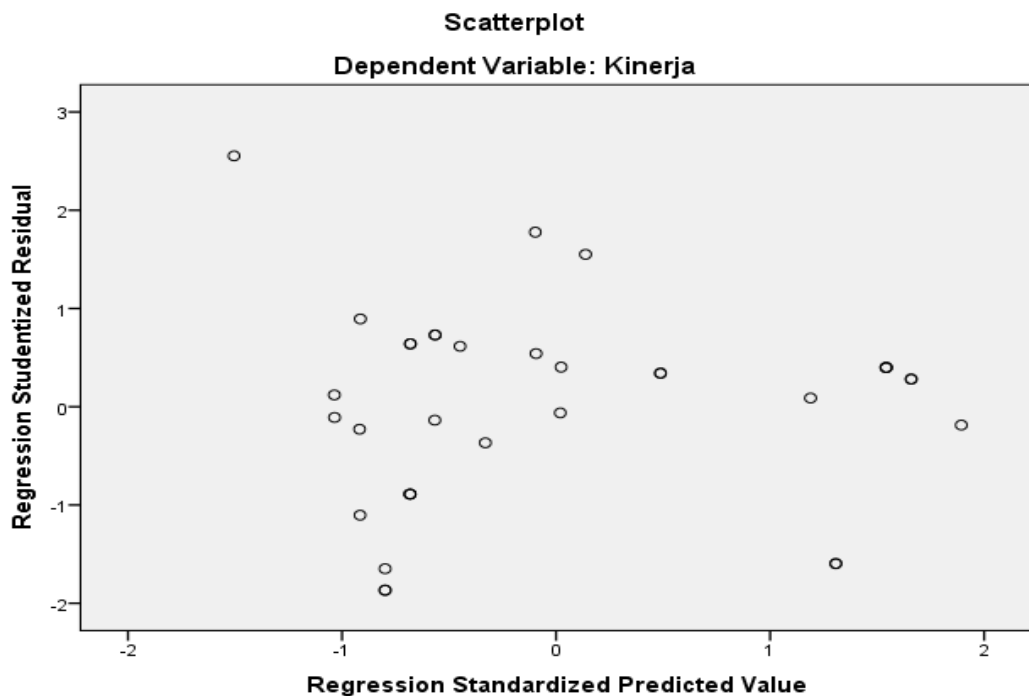
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.024	5.810		1.897	.067		
	Beban Kerja	1.069	.431	.377	2.479	.019	.676	1.479
	Komitmen Organisasi	.532	.193	.420	2.756	.010	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Uji Heteroskedastisitas



### d. Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.467	4.70688	2.269

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.024	5.810		1.897	.067
	Beban Kerja	1.069	.431	.377	2.479	.019
	Komitmen Organisasi	.532	.193	.420	2.756	.010

a. Dependent Variable: Kinerja



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.024	5.810		1.897	.067
	Beban Kerja	1.069	.431	.377	2.479	.019
	Komitmen Organisasi	.532	.193	.420	2.756	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

#### b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.650	2	352.325	15.903	.000 <sup>b</sup>
	Residual	708.950	32	22.155		
	Total	1413.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Beban Kerja

#### c. Koefesien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.467

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 21293 PO Box 400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/2292/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 05 April 2021 M  
22 Sya'ban 1442 H

Kepada

Yth. **Zulhaida, S.E., M.M.**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

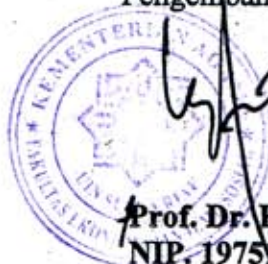
Nama : Tika Meiliana  
NIM : 11770123535  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Pengembangan Lembaga,



**Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, PL.Si, Ak, C.A.**  
NIP. 1975112 199903 2 001

Tembusan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2304/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 05 April 2021 M  
22 Sya'ban 1442 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Tika Meiliana  
NIM. : 11770123535  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

## **SURAT KETERANGAN**

**Nomor : Ket.058/2.3-PER/VI/2021**

Pemimpin Bagian SDM dan Umum PT. Permodalan Ekonomi Rakyat dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	: <b>Tika Meiliana</b>
NIM	: 11770123535
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial

benar yang bersangkutan telah melakukan Riset/ Penelitian di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 10 Juni 2021

**PT. Permodalan Ekonomi Rakyat**



**R. Yulia Liberty**

Pinbag. SDM dan Umum



## RIWAYAT HIDUP

Tika Meiliana adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Tembilahan pada tanggal 27 Mei 1999. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Sesuk dan Ratnawati, Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 006 Kuala Lahang pada tahun 2006 dan tamat pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Gaung dan tamat pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Gaung dan tamat pada tahun 2017 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Kuala Lahang Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir pada bulan Juli – Agustus 2020.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru”**. Dimana pada tanggal 10 Maret 2021 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal dan pada tanggal 19 Juli 2021 penulis mengikuti Ujian *Oral Comprehensive* di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.